نظام موظفي الإدارات العامة

نصوص عامة

قرار للوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 صادر في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009) بتحديد استراتيجية التكوين المستمر.

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة،

بناء على المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة ولاسيما المادة 2 منه ؛

وباقتراح من لجنة تنسيق التكوين المستمر ؛

وبعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

قرر ما يلي :

المادة الأولى

تحدد بمقتضى هذا القرار استراتيجية التكوين المستمر كما هو منصوص عليها في الملحق رفقته.

المادة الثانية

يتعين على جميع القطاعات الوزارية والإدارات العمومية إعداد مخططاتها القطاعية للتكوين المستمر وفقا لمضمون استراتيجية التكوين المستمر المشار إليها أعلاه.

المادة الثالثة

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية.

وحرر بالرباط في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009).

الإمضاء : محمد عبو.

*

* *

ملحق

بقرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009) بتحديد استراتيجية التكوين المستمر

I. - الإطار، الرهانات ومبررات إعداد استراتيجية التكوين المستمر

حدد المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة أسس التكوين المستمر المحور الاستراتيجي لتأهيل الموارد البشرية وتطوير كفاءاتها لمواكبة متطلبات التحديث، كما أسند إلى السلطة المكلفة بتحديث القطاعات العامة إعداد استراتيجية التكوين المستمر باقتراح من لجنة تنسيق التكوين المستمر بعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

وتتمثل أهداف استراتيجية التكوين المستمر في :

- إعطاء دفعة للمجهودات المبذولة داخل الإدارة العمومية في مجال التكوين وتشجيع القطاعات التي سبق لها أن انخرطت في برامج موسعة للتكوين المستمر وإشراك باقي القطاعات الأخرى في هذا المسار من خلال تحفيزها على تبني أهداف طموحة على المستوى الكمي والكيفي ؛
- وضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب والوسائل ما بين مختلف القطاعات من خلال بعض التوجهات على المستويات التالية :
  - أهداف ومحتوى برامج التكوين ؛
  - الشروع في تطبيق هندسة التكوين المستمر وقواعد الجودة ؛
  - وضع نظام للتتبع والتقييم.

يجب أن يلبي التكوين المستمر حاجيات الإدارة ورغبات وتطلعات الموظفين :

- تحديد الإدارة لحاجياتها انطلاقا من التطورات التي يعرضها مجال تدخلها وذلك من خلال :
  - تطور المهام ؛
  - تدعيم اللاتمركز الإداري ؛
  - تدبير الموارد البشرية بناء على معايير العقلانية والفعالية ؛
  - ربط علاقة جديدة مع المرتفق مبنية على جودة الخدمات المقدمة ؛
  - تطور استخدام التقنيات الحديثة في مجال المعلوميات.
- تطوير مؤهلات الموظفين والسهر على ضبط المسار المهني.

وهكذا يصبح التكوين المستمر بمثابة حق للموظفين بصورة تناسبية مع حاجيات الإدارة.

II. - التكوين المستمر وتطور المسار المهني للموظفين

يقتضي تثمين التكوين المستمر إرساء علاقة قوية وواضحة بين تطور كفاءات الموظفين ومسارهم المهني، ويتعلق الأمر باعتماد ما يلي :

- أخذ التكوين المستمر التأهيلي بعين الاعتبار عند ولوج المناصب العليا أو مناصب المسؤولية ؛
- إدماج التكوين ومجهود تطوير الكفاءات في إطار مسلسل تقييم الموظفين ؛
- توجيه التكوين ليساير أهداف إعادة الانتشار والحركية مما يقتضي إعادة تأهيل الموظفين كلما تطلب الأمر ذلك ؛

- ربط التكوين بالترقية من خلال تنظيم دورات تكوينية تمهيدية للمباريات والامتحانات لولوج الوظائف المناسبة.

فالمشاركة في التكوين المختتم بالحصول على دبلوم، يشكل بالنسبة للأطر إمكانية مهمة للتحفيز، إذ يمكن القطاعات من تحفيز الموظفين للاستفادة من هذا التكوين مع الأخذ بعين الاعتبار المبادئ التالية :

- تطابق التكوين المستمر مع حاجيات الإدارة من الكفاءات ؛
- إدراج التكوين في إطار مشروع مهني واضح ومتفاوض بشأنه ؛
- جعل مضمون التكوين نتيجة يستجيب تقييم الموظفين لخلاصات علمية.

يتعين على الإدارات إعداد المشاريع المهنية الشخصية بناء على تحليل الحاجيات الفردية.

III. - المخطط القطاعي للتكوين المستمر

ويتعين على كل قطاع وزاري أن يتوفر على مخطط للتكوين المستمر منسجم مع استراتيجية التكوين المستمر، وهذا المخطط هو عبارة عن وثيقة مكتوبة مصادق عليها، محينة ومعبرة عن مرجعية سياسة التكوين المعتمدة من طرف القطاع : (الأهداف، الأولويات، المبادئ...).

وتهدف هذه الوثيقة إلى إبراز ما يلي :

- إدراج التكوين المستمر ضمن تصور شمولي ومتناسق لاستراتيجية القطاع، لبرامج عمله، لتنظيمه ولسياسة موارده البشرية ؛
- العلاقة بين التكوين من جهة، والمهام والأهداف العملية لمختلف الوحدات الإدارية المكونة للقطاع من جهة أخرى.

تتجسد استراتيجية القطاع من خلال تحديد الأهداف المراد تحقيقها في أفق عدة سنوات وعلى عدة مستويات :

- ميزانية التكوين/كتلة الأجور ؛
- عدد المستفيدين ؛
- معدل أيام التكوين في السنة ؛
- العدد الإجمالي للأيام x عدد المستفيدين.

إن الأهداف العامة حول مجهودات التكوين من شأنها أن تكون متباينة حسب فئات الموظفين والمصالح (المصالح المركزية والمصالح غير المركزة) بهدف ضمان قواعد الإنصاف والتوزيع الجغرافي العادل.

انسجاما مع قواعد المقاربة الجديدة للميزانية، يجب رصد الاعتمادات المالية للتكوين المستمر، على أساس أن تظهر ميزانيات قطاعات التكوين المستمر كبرنامج (أو برنامج فرعي) بهدف تحقيق التناسق بين الأهداف التي تم قياسها من جهة، والوسائل المسخرة من جهة أخرى، كما يجب أن تهم الوسائل المالية جميع المحاور الضرورية لنجاح عمليات التكوين : خدمات المكونين، المعدات اللوجستيكية والبيداغوجية، الإقامة/التغذية الخاصة بالمستفيدين...).

تعتبر ميزانية البرنامج المعدة من طرف القطاع بمثابة عقد يضمن تدعيم سياسة التكوين المستمر للقطاع.

يجب أن يكون المخطط القطاعي للتكوين المستمر موضوع تواصل مناسب يسمح بـ :

- إخبار جميع الموظفين ببرامج التكوين التي يمكنهم الاستفادة منها ؛
- إخبار المسؤولين التسلسليين على جميع المستويات بعمليات التكوين المبرمجة.

وبهذا يتم توفير شروط نجاح حوار بناء للتدبير بين المسؤولين التسلسليين ومساعديهم بهدف بناء مشاريع فردية للتكوين بشكل مسبق ومبرمج.

يجب أن تكون عمليات التكوين مختارة وتهم جميع الموظفين :

- الأطر العليا بهدف تدعيم قدراتهم على مزاولة مهام التصور، التأطير، التدبير والتوجيه داخل الإدارة العمومية ؛
- المديرون والمسؤولون على مختلف درجاتهم، بهدف تقوية قدراتهم في مجال التدبير والإشراف ؛
- أطر الإشراف والتنفيذ بهدف تقوية مهاراتهم المهنية وسلوكهم لإنجاز المهام المنوطة بهم في أحسن شروط الفعالية والجودة.

يتعين تنظيم عمليات التكوين في شكل أسلاك حسب مضمونها وحسب الفئة المستهدفة بالشكل الذي يساعد على تحقيق الأهداف البيداغوجية ويضمن التناسق والاستمرارية وبالتالي تطور مستوى كفاءات المستفيدين.

يجب أن يتضمن المخطط القطاعي علاوة على أسلاك وعمليات التكوين المتعلقة بالمهام التقنية الخاصة بكل قطاع على حدة، التكوين الخاص بالمجالات الأفقية في علاقتها مع أوراش التحديث والمهن الجديدة التي ظهرت في الإدارة العمومية وعلى وجه الخصوص :

- مراقبة التدبير والتدقيق والجودة ؛
- برمجة وتدبير الأنشطة ؛
- تدبير الموارد البشرية ؛
- المالية والصفقات العمومية ؛
- المقاربة الجديدة للميزانية والتعاقد ؛
- ممارسات الشراكة ؛
- التواصل الداخلي، الخارجي...
- تدبير المشاريع ؛
- تدبير نظم المعلومات ؛
- استعمال التقنيات الحديثة للإعلام والاتصال ؛
- التنظيم وتبسيط المساطر.

إن مخطط التكوين المستمر سيساعد الأطر والموظفين على فهم واستيعاب الاستراتيجيات المعدة من طرف مختلف القطاعات والانفتاح على المحيط الوطني والدولي بهدف فهم رهانات وتحديات تحديث الإدارة.

IV. - التكوين المستمر واللاتمركز الإداري

يجب أن تستوعب برامج التكوين المستمر بشكل كامل متطلبات اللاتمركز الإداري، إذ تشكل تقوية المصالح اللاممركزة وتنمية قدراتها التدبيرية هدفا استراتيجيا لمخططات التكوين المستمر، وذلك بغية تحقيق ما يلي :

- جعل المصالح اللاممركزة قادرة على القيام بالاختصاصات الجديدة التي فوضت إليها بمقتضى تصاميم اللاتمركز ؛
- تنمية قدراتهم على إقامة شراكة على المستوى المحلي مع الفاعلين المحليين : الجماعات المحلية، المنظمات غير الحكومية، القطاع الخاص... ومنحهم قيمة حقيقية مضافة في مجال تنفيذ وتتبع المشاريع، المساعدة التقنية والخبرة والتقييم من خلال الأشكال الجديدة للمراقبة (تخفيف المراقبة القبلية، المراقبة المواكبة، متابعة تحقيق الأهداف) ؛
- الزيادة في مسؤوليتهم وهامش المبادرة لديهم لتجسيد التوجهات المتضمنة في الرسالة الملكية المتعلقة بالتدبير اللامتمركز للاستثمار والمساهمة في نجاح النهج التشاركي لسياسة القرب الذي أسسته المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وأيضا لوضع حيز التنفيذ المرسوم الجديد حول تنظيم الإدارات العمومية واللاتمركز ؛
- تدعيم إعادة الانتشار والحركية في اتجاه المصالح اللاممركزة.

إن عدم تركيز التكوين المستمر يعني أيضا تنمية القدرات على التخطيط وتدبير التكوين المستمر من خلال :

- مخططات التكوين على المستوى الجهوي أو المحلي التي تم إعدادها في إطار احترام قواعد الجودة والتأطير الاستراتيجي والمنهجي الموضوعة من طرف الإدارات المركزية، وعند الاقتضاء بدعم تقني منها ؛
- إعداد عمليات التكوين على المستوى الجهوي أو المحلي حيث سيتم تشجيع تبادل التجارب والوسائل بين الإدارات والشركاء المحليين : الجماعات المحلية، الجمعيات، المدارس الوطنية للإدارة الجهوية...

V. - ضرورة اعتماد هندسة حقيقية للتكوين المستمر

يجب الاعتماد في إعداد مخططات التكوين المستمر على هندسة احترافية تضمن الجودة في التكوين من جهة، والنظر إلى التكوين المستمر كاستثمار يراعى فيه ضمان النتائج من جهة أخرى، كما يجب أن تأخذ بعين الاعتبار بعض المبادئ وشروط النجاح :

أ) *ضمان الملاءمة مع الحاجيات وذلك من خلال :*

- استعمال الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات لحصر الكفاءات المطلوبة لمزاولة مختلف الوظائف ؛
- إشراك المدبرين وكبار المسيرين في تحديد الحاجيات من الكفاءات على المدى المتوسط والبعيد (في إطار نهج حقيقي، مسبق واستراتيجي) ؛
- إشراك المسؤولين على مختلف درجاتهم في تحديد الأهداف والحاجيات وكذا فئة المستفيدين من التكوين ؛
- ربط التكوين بمشاريع وأوراش الإدارة المعنية ؛
- تحديد المؤهلات الأولية المطلوبة للمشاركة في عمليات التكوين ؛
- إدماج التكوين المستمر ضمن نهج شامل لتدبير الوظائف والكفاءات : التوظيف، إعادة الانتشار، الحركية، تعريف المسار المهني الأكثر تحفيزا، إصلاح الأنظمة...

ب) *ضمان جودة برامج التكوين من خلال :*

- إعداد دفتر تحملات لكل دورة تكوينية يتضمن خاصة :
  - الأهداف البيداغوجية ؛
  - الفئات المستهدفة والمكتسبات التي يتعين تحقيقها ؛
  - البرامج والمضامين ؛
  - الشروط التي يتعين أن تتوفر في المكون أو المنشط ؛
  - المناهج البيداغوجية.
- معرفة عرض التكوين المتوفر والفاعلين في هذا المجال ووضع مناهج انتقاء الخدمات الخارجية على أساس معايير الجودة والاحترافية ؛
- إعداد شبكة خاصة بالمكونين الداخليين، يخضعون لنظام تحفيزي، ومكونين في المناهج البيداغوجية الضرورية، فاستيعاب مادة من الناحية التقنية أو مشروع لا يكفي لكي يصبح مكونا، فتكوين المكونين الداخليين يجب أن يحظى بالاهتمام في المخططات القطاعية.

ج) *ضمان تتبع ومراقبة التكوين من خلال :*

- التحقق من جودة الخدمات وفق دفتر التحملات ؛
- وضع نظام لمراقبة التكوين يضمن احترام المخططات المتعلقة ببلوغ الأهداف ؛
- التقييم البعدي يسمح بقياس نتائج عمليات التكوين ويسمح بذلك القيام بالتصحيح والتعديل الملائمين، وتقتضي هذه المنهجية إشراك بشكل قوي المسؤولين على جميع المستويات.

VI. - جهاز تتبع وتدبير التكوين المستمر على مستوى القطاعات

يجب أن تنص القطاعات الوزارية في هيكلها التنظيمي المركزي على بنية مكلفة بالتكوين المستمر تسهر على التكوين وإعداد وتدبير وتتبع مخطط التكوين المستمر من خلال المهام التالية :

- القيام بالاستشارات مع كافة الفاعلين المختصين (المديريات المركزية، العمالات أو الجهات، منظمات التكوين، الشركاء) من أجل إعداد المخططات وتصور عمليات التكوين ؛

- إتمام برنامج التكوين بعد المصادقة عليه من طرف كبار المسيرين أو في إطار لجنة مشرفة على التكوين المستمر ؛

- إعداد ميزانية برامج التكوين المستمر ؛

- التمكن من إعداد برامج التكوين ذات الطابع الأفقي تهم عدة وحدات إدارية ؛

- تنشيط شبكة مدبري التكوين على مستوى اللاممركز (على مستوى المديريات العملياتية أو على مستوى البنيات الترابية) من خلال التأطير، وتبادل التجارب والتقييم ؛

- تدبير نظام معلوماتي حول التكوين المستمر يمكن من :

• تتبع الأهداف الكمية والكيفية لخطط التكوين المستمر ؛

• تتبع تدبير الموارد البشرية للقطاعات من حيث التكوين وتنمية المؤهلات بهدف إغناء نظام تدبير الوظائف والكفاءات ووضع المسارات المهنية.

- إعداد حصيلة سنوية للتكوين المستمر ؛

- تنشيط مسلسل تقييم التكوين المستمر باستشارة مختلف الوحدات والمسؤولين التسلسليين على جميع المستويات.

VII. - جهاز لتدبير التكوين المستمر على مستوى جميع الوزارات

إن لجنة تنسيق التكوين المستمر مدعوة، في إطار من التشاور مع جميع القطاعات الوزارية، وخاصة مع مديريات الموارد البشرية، إلى تفعيل استراتيجية التكوين المستمر وذلك عبر :

- تتبع إعداد ووضع المخططات القطاعية للتكوين المستمر والحصيلة السنوية لمختلف القطاعات ؛

- الدفع بكل مقاربة تشجع تبادل الإمكانيات المادية والبشرية بين مختلف القطاعات على المستوى المركزي واللاممركز، خصوصا عندما يتعلق الأمر بعمليات التكوين الأفقية التي تهم مختلف موظفي القطاعات ؛

- اتخاذ المبادرات المشجعة على مهنية الفاعلين في مجال التكوين (المكونين - مدبري التكوين) ؛

- إعداد تقارير تقييمية سنوية حول التكوين المستمر تنصب على تحديد وتحليل المعطيات الخاصة بمدة تحقيق الأهداف المسطرة من طرف استراتيجية التكوين المستمر وإدخال الإصلاحات الهيكلية الضرورية.

نصوص خاصة

الأمانة العامة للحكومة

مرسوم رقم 2.09.210 صادر في 13 من رمضان 1430 (3 سبتمبر 2009) بمنح ملابس العمل لبعض الموظفين والأعوان التابعين للأمانة العامة للحكومة.

الوزير الأول،

بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛

وعلى المرسوم الملكي رقم 682.67 الصادر في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) المتعلق بالنظام الخاص بالمساعدين التقنيين ؛

وعلى المرسوم رقم 2.79.363 الصادر في 26 من جمادى الآخرة 1400 (12 ماي 1980) بتحديد وضعية مستخدمي مكاتب ومنازل أعضاء الحكومة ؛

وعلى القرار الصادر في فاتح محرم 1373 (10 سبتمبر 1953) المتعلق بوضعية سائقي سيارات الموظفين السامين بالإدارات العمومية ،

رسم ما يلي :

المادة الأولى

يمنح الموظفون والأعوان التابعون للأمانة العامة للحكومة الوارد بيانهم بالمادة الثانية من هذا المرسوم ملابس للعمل ضمن حدود الاعتمادات المقيدة لهذا الغرض في ميزانية الوزارة.

المادة الثانية

تقتصر الاستفادة من هذا الحق على الموظفين والأعوان الذين يزاولون مهامهم بإحدى الصفات التالية :

- السائقون من جميع الأصناف (السيارات الخفيفة، النقل الجماعي، الآليات والسيارات النفعية) ؛

- الحراس بالمنشآت والبنايات الإدارية ؛

- أعوان المغسلة والطباخون وأعوان المطعم ؛

- المنظفون ؛

- العاملون في مكاتب الوثائق والمستندات ؛

- المكلفون بأشغال البناء والسباكة والنجارة والكهرباء والصباغة والترصيص والبستنة ؛

- الموظفون والأعوان الذي يمارسون مهام سعاة.

المادة الثالثة

يلزم الموظفون والأعوان المشار إليهم في المادة الثانية أعلاه بارتداء الملابس الممنوحة لهم بمقتضى هذا المرسوم أثناء مزاولتهم لمهامهم وبالاعتناء بها.